

HUBUNGAN ANTARA KEADILAN PROSEDURAL, *JOB STRESS*, KOMITMEN ORGANISASI DAN KEINGINAN BERPINDAH (Study pada Tenaga Akuntansi di Provinsi Riau dan Kabupaten Bengkalis)

Yesi Mutia Basri

Fakultas Ekonomi Universitas Riau
email : yesimutia@yahoo.com

Abstract

This study investigates relationship between of procedural fairness, job stress, organizational commitment and turnover intention accounting staff contracts in local government. Data were collected through a questionnaire survey of 51 accounting staff contracted by the provincial government of Riau and Bengkalis. Data analyzed by a structural equation model with Partial Least Square (PLS). The result showed procedural fairness was positively related to job stress and turnover intention, Job stress positively related to turnover intention, and organizational commitment was negativly related to turnover intention. Procedural fairness does not direct effect on turnover intention, but mediated organizational commitment. The result showed that job stress not relation to organizational commitment.

Keywords: *Procedural fairness, job stress, organizational commitment, turnover intention*

Abstrak

Studi ini meneliti hubungan antara keadilan prosedural dari, stres kerja, komitmen organisasi dan niat omset kontrak staf akuntansi di pemerintah daerah. Data dikumpulkan melalui survei kuesioner dari 51 staf akuntansi dikontrak oleh Pemerintah Provinsi Riau dan Bengkalis. Data dianalisis dengan model persamaan struktural dengan Partial Least Square, (PLS). Hasil penelitian menunjukkan keadilan prosedural berhubungan positif dengan stres kerja dan keinginan berpindah, Stres kerja berhubungan positif dengan keinginan berpindah, dan komitmen organisasi berhubungan dengan keinginan berpindah. Keadilan prosedural tidak berhubungan langsung dengan keinginan berpindah, namun dimediasi oleh komitmen organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja tidak berhubungan dengan komitmen organisasi.

Kata kunci: keadilan prosedural, stres kerja, komitmen organisasi, keinginan berpindah

PENDAHULUAN

Akuntan merupakan salah satu pekerjaan yang dominasi independent dan profesionalnya sangat kuat, dan secara umum sikap mereka dalam pelaksanaan tugas merupakan cerminan norma-norma dan aturan-aturan kode etik profesinya. Salah satu pekerjaan akuntan adalah menyiapkan laporan keuangan tepat waktu. Biasanya beban pekerjaan penyusunan laporan keuangan selalu timbul pada saat pelaporan keuangan. Hal ini disebabkan penyelesaian pekerjaan sebagian besar berakhir pada akhir periode sehingga untuk pekerjaan penyusunan laporan

keuangan menjadi beban kerja yang berlebihan pada saat tersebut. Kondisi ini memiliki kemungkinan yang besar akan timbulnya tekanan stress kerja.

Stres kerja muncul sebagai ketidaksesuaian antara individu dengan lingkungan kerjanya. Stres kerja merupakan stres yang timbul dari beban kerja yang berlebihan dan berbagai tekanan waktu dari tempat kerja seperti pekerjaan-pekerjaan yang dikejar (*deadline*). Semakin tinggi stres kerja yang dialami seseorang maka makin tinggi keinginan untuk meninggalkan organisasi

Dalam beberapa tahun terakhir penelitian mengenai keinginan berpindah telah dilakukan terhadap akuntan publik (misalnya, Herbohn, 2004; Kaplan, Viator & Pasewark, 2005, dll). Hubungan antara penilaian terhadap bawahan dalam mempengaruhi prestasi kerja staff akuntan publik juga diteliti oleh beberapa peneliti seperti (Barker, Monks, & Buckley, 1999; Scandura & Viator, 1994; Viator & Scandura, 1991). Beberapa penelitian menunjukkan bahwa seseorang yang dievaluasi tidak selalu berhubungan dengan niat untuk meninggalkan organisasi, beberapa studi menemukan hubungan yang antara karyawan yang dievaluasi dengan niat untuk meninggalkan perusahaan (Barker, Monks, & Buckley, 1999; Scandura & Viator, 1994; Viator & Scandura, 1991), sedangkan penelitian lain menunjukkan ada hubungan (Herbohn, 2004; Viator, 2001).

Barker et al (1999) dan Viator & Scandura (1991) melakukan penelitian dengan memasukkan variable komitmen untuk menjelaskan keadaan tersebut. komitmen organisasi yang tinggi menyebabkan karyawan untuk loyal dan tetap bertahan di perusahaan. Parker dan Kohlmeyer (2005) menguji keadilan dalam organisasi terhadap keinginan berpindah akuntan public. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa persepsi terhadap keadilan mempengaruhi niat untuk berpindah. Faktor lain yang mempengaruhi keinginan berpindah adalah kepuasan kerja dan komitmen dalam organisasi. Rendahnya tingkat kepuasan kerja terkait dengan perilaku kerja yang meningkatkan niat untuk berpindah ke organisasi lain. (Byrd, Cochran, Silverman, & Blount, 2000, Jurik & Winn, 1987; Lambert, Wright, 1993). Demikian juga, tingkat komitmen yang tinggi di antara staff terkait dengan hasil organisasi yang positif, seperti tingkat kinerja yang lebih tinggi.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan persepsi terhadap keadilan procedural, job stress, komitmen organisasi dan keinginan berpindah. Penelitian ini dilakukan terhadap staff akuntansi yang di perbantukan di Provinsi Riau dan Kabupaten Bengkalis. Semenjak diterbitkannya Permendagri No 13 Tahun 2006 yang mewajibkan Pemerintah Daerah untuk menyusun Laporan Keuangan Daerah, menyebabkan terjadi peningkatan kebutuhan akan Tenaga Penyusun laporan Keuangan. Pemerintah daerah melakukan kontrak dengan tenaga akuntansi yang khusus ditugaskan untuk menyusun Laporan Keuangan SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) dan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah. Menurut data yang diperoleh beberapa staff akuntansi tidak melanjutkan kontraknya disebabkan oleh beberapa faktor. Beberapa orang dari mereka mengambil pekerjaan yang tidak sama dengan pekerjaan sebelumnya.

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahuimenguji mediasi komitmen organisasi terhadap hubungan keadilan procedural dengan keinginan berpindah baik secara parsial dan simultan.

TINJAUAN TEORITIS

Hubungan keadilan Prosedural, job stress, komitmen dan keinginan berpindah

Keadilan dalam organisasi melibatkan persepsi anggota organisasi mengenai keadilan kondisi kerja mereka (Folger & Cropanzano, 1998). Kepentingan khusus untuk individu dalam organisasi adalah keadilan yang dirasakan dari alokasi penghargaan organisasi seperti gaji dan promosi. Keadilan prosedural melibatkan keadilan dari proses dan prosedur oleh mana alokasi keputusan dibuat. Leventhal (1980) mengidentifikasi aturan keadilan prosedural digunakan oleh individu dalam mengevaluasi kewajaran prosedur alokasi dalam kelompok sosial. Di antara aturan keadilan diusulkan oleh Leventhal (1980) adalah konsistensi. Oleh karena itu, Alokasi prosedur yang digunakan untuk menentukan siapa yang mendapat penghargaan sosial ditentukan harus konsisten seluruh individu dan dari waktu ke waktu. Untuk memastikan konsistensi perlu untuk menerapkan prosedur yang sama ke semua penerima potensi reward, dan tidak ada memberikan keuntungan khusus. Dalam bentuk ini, Aturan ini berkaitan erat dengan kesetaraan kesempatan.

Beberapa penelitian memberikan bukti bahwa persepsi terhadap keadilan prosedural adalah sesuatu hal yang penting dalam organisasi (misalnya, Greenberg, 1986; Sheppard & Lewicki, 1987). Salah satu penjelasan mengapa keadilan prosedural adalah penting untuk individu dalam organisasi adalah adalah keyakinan bahwa manusia adalah makhluk sosial yang secara psikologis membutuhkan penghargaan dalam kelompok sosial mereka. Individu dalam kelompok berusaha untuk dihargai dan diterima oleh kelompok karena ini meningkatkan harga diri individu dan nilai diri. Penolakan oleh kelompok menunjukkan bahwa orang tersebut adalah kurang nilai dari anggota kelompok lainnya.

Penelitian menunjukkan bahwa keadilan yang dirasakan umumnya menghasilkan persepsi yang lebih positif dari sistem pemerintahan. Secara umum, orang cenderung bereaksi lebih baik terhadap peristiwa yang mereka anggap sebagai adil (Wagner & Moriarty, 2002). Sebagai contoh, dalam sebuah survei orang-orang di beberapa komunitas. Dalam konteks pekerjaan, studi telah meneliti cara di mana persepsi distributif dan prosedural. Dampak keadilan individu yang bekerja dalam suatu organisasi menemukan hampir semua karyawan menginginkan keadilan dan keadilan di tempat kerja (Greenberg & Folger, 1983). Greenberg (1990a) menyatakan bahwa persepsi keadilan organisasi adalah "kebutuhan dasar untuk efektif fungsi organisasi dan personal kepuasan individu mereka di pekerjaan

Penelitian sebelumnya memberikan bukti empiris yang kuat bahwa keadilan prosedural secara umum dikaitkan dengan hasil pekerjaan. Hasil yang relatif konsisten dalam konseptualisasi yang berbeda dan pengukuran keadilan prosedural. Di antara laporan penelitian bukti semacam itu adalah: Alexander dan Ruderman (1987); Dailey dan Kirk (1992); Folger dan Konovsky (1989); Tyler (1991). Kajian ini mengusulkan bahwa keputusan untuk pindah baik secara langsung dan secara tidak langsung melalui kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Lambert (2003) menemukan keadilan prosedural berdampak terhadap komitmen dan kepuasan kerja karyawan pada lembaga pemasyarakatan. Lambert, Hogan, dan Allen (2006) mengamati bahwa keadilan prosedural memiliki efek yang signifikan pada stres kerja staf pemasyarakatan. Jelas, ini terbatas penelitian menunjukkan

kebutuhan untuk meneliti lebih lanjut dampak prosedural pada pekerjaan stres, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi antara karyawan. Parker dan Kohnmeyer (2005) menemukan bahwa keadilan dalam organisasi mempengaruhi turnover intention melalui komitmen organisasi.

Penelitian Maiga dan Jacob (2007) menunjukkan bahwa keadilan prosedural yang dirasakan karyawan dapat meningkatkan komitmen. Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan bahwa persepsi terhadap keadilan berhubungan dengan work outcome (e.g., Greenglass, 1985; Gutek et al., 1996; Hassell & Perrew, 1993; Johnson & Neumark, 1997). Bukti empiris menunjukkan prosedur yang adil dapat meningkatkan kepuasan kerja, akan tetapi prosedur yang tidak adil yang dirasakan oleh karyawan menyebabkan mereka memiliki keinginan untuk keluar dari organisasi (Parker dan Kohnmeyer, 2005).

Penelitian sebelumnya secara konsisten menunjukkan hubungan yang signifikan antara keadilan prosedural dengan keinginan berpindah (Lum et al. (1998).)

H1 : Keadilan prosedural berhubungan negatif dengan job stress

H2 : Keadilan prosedural berhubungan positif dengan komitmen

H3 : Keadilan prosedural berhubungan negatif dengan keinginan berpindah.

H3a : Keadilan prosedural berhubungan dengan keinginan berpindah dimediasi oleh komitmen organisasi

Komitmen organisasi dan keinginan berpindah

Komitmen organisasi ditandai dengan kemauan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi, identifikasi dengan nilai-nilai organisasi dan tujuan dan kemauan untuk menginvestasikan upaya untuk mendukung tujuan organisasi. Itu perilaku pendekatan terhadap komitmen pada organisasi. Meyer dan Allen (1984) menyatakan bahwa karyawan berkomitmen untuk modus tertentu dari tindakan dalam organisasi secara keseluruhan, tetapi tidak selalu berkomitmen untuk setiap entitas tertentu dalam organisasi. Menurut pendekatan ini, karyawan bisa mencapai psikologis keadaan komitmen semata-mata sebagai akibat dari perilaku.

Seorang karyawan yang melekat, dan menikmati keanggotaan sebuah organisasi termotivasi untuk melanjutkan dengan menjaga keanggotaannya. (Meyer & Allen, 1997). Sebaliknya, karyawan yang tidak menikmati keanggotaan mereka akan berusaha untuk menghindari ketidaknyamanan dengan menarik keanggotaan mereka (Maertz & Griffeth, 2004). Banyak penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa komitmen organisasi afektif berhubungan dengan keinginan berpindah (Fogarty & Kalbers, 2006; Ketchand & Strawser, 1998; Mathieu & Zajac, 1990.). Ketika seorang karyawan merasakan bahwa organisasi gagal memenuhi kewajibannya, maka mengurangi atau meniadakan kewajiban mereka terhadap organisasi, termasuk kewajiban untuk tetap (Maertz & Griffeth, 2004).

Hasil penelitian yang menunjukkan hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dan niat untuk berpindah (Mathieu & Zajac; 1990, dan Lum et al.; 1998). Dalam studi niat untuk berpindah memiliki efek melalui komitmen organisasi. Dalam sebuah studi dari Arizona pemasyarakatan ditemukan bahwa keadilan prosedural mempengaruhi komitmen karyawan. (Greenberg, 1990b, Lease, 1998; Martin & Bennett, 1996; Welbourne, 1998).

H4 : Komitmen organisasi berhubungan dengan keinginan berpindah

Job stress dan komitmen organisasi

Faktor organisasi memainkan peran penting dalam menghasilkan stres kerja (Ivancevich, Matteson & Preston, 1982, Jamal, 2010), dan individu dengan berbagai tingkat komitmen organisasi mungkin merasa stres kerja berbeda. Individu organisasional berkomitmen biasanya menunjukkan tingkat kepercayaan yang tinggi terhadap mempekerjakan organisasi (Meyer, Stanley,). Kesengsaraan seperti gejala stress kerja yang tidak dapat dirasakan oleh orang-orang yang memiliki komitmen. Orang-orang ini akan menghabiskan sebagian besar waktu mereka untuk mengatasi serta menghapus stres kerja, namun mungkin memanfaatkan sisa waktu sedemikian rupa untuk memungkinkan mereka tampil di tingkat yang wajar. Sebaliknya, individu dengan komitmen organisasi yang rendah hanya terbatas perasaan loyalitas terhadap organisasi yang mempekerjakan mereka. Dalam menghadapi kejadian yang merugikan, stres kerja yang tinggi, perasaan ini mungkin jauh berkurang dan individu dapat menyalahkan untuk kesulitan ini di pundak organisasi yang mempekerjakan. Jika individu tidak mampu untuk berhenti pekerjaannya karena faktor ekonomi atau lainnya, maka perasaannya terhadap organisasi yang mempekerjakan dapat menjadi lebih serius.

H5 : Stress kerja berhubungan dengan komitmen organisasi

Job stress dan turnover

Job stress menyebabkan perasaan cemas, frustrasi, depresi, menurunnya kepercayaan diri, pekerjaan kelelahan, perhatian dan konsentrasi masalah dan kecelakaan kerja (Glisson et al, 2006; Kahn dan Byosiere, 1992). Pekerjaan yang overload menimbulkan ancaman bagi karyawan dalam menjalankan perannya dan juga meningkatkan penarikan pola perilaku dari organisasi yang mempekerjakan - pensiun dini, mencolok, meninggalkan organisasi. (Pelletier, 1992; Rahim, 1992; Jamal, 1990).

Mengenai hubungan antara stress kerja dan niat untuk berpindah penelitian sebelumnya secara konsisten menunjukkan hubungan yang positif signifikan antara job stress dan keinginan berpindah. Jika job stress tinggi maka keinginan untuk berpindah juga tinggi. (Lum, Kervin, Clark, Reid, & Sirola (1998).)

H6 : Stress kerja berhubungan positif dengan turnover intention

METODE PENELITIAN

Populasi , Sampel dan teknik pengumpulan data

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah staff akuntansi yang dikontrak oleh pemerintah daerah Provinsi Riau dan Kabupaten Bengkalis. Sampel dipilih dengan cara simple random sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan cara survey kuisisioner. Kuisisioner berisi daftar pertanyaan yang harus dijawab dan atau daftar isian yang harus diisi oleh responden. Kuisisioner penelitian ini diantar langsung ke responden yang menjadi sampel penelitian. Pengumpulan kuisisioner dilakukan pada waktu yang telah disepakati dengan responden.

Operasional Variabel

Turnover Intention

Turnover Intention diukur dengan menanyakan kepada responden keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan menggunakan skala likert 5 poin (1 = Sangat rendah dan 5= Sangat Tinggi). Pertanyaan terdiri 4 item pertanyaan yang mengukur turnover intention.

Prosedural fairness

Pertanyaan terdiri dari 9 pertanyaan yang mengukur tentang promosi , struktur organisasi, penugasan, tunjangan dan lain-lain. Setiap pertanyaan diukur dengan menggunakan skala likert 5 poin (1= Sangat tidak setuju; 5= Sangat Setuju)

Job Stress

Job stress terdiri dari 5 item pertanyaan yang mengukur tekanan kerja. Setiap pertanyaan diukur dengan menggunakan skala likert 5 poin (1= Sangat tidak setuju; 5= Sangat setuju)

Komitmen organisasi

Komitmen organisasi diukur dengan 10 item pertanyaan yang diukur dengan skala likert 5 poin. Setiap pertanyaan diukur dengan menggunakan skala likert 5 poin (1= Sangat tidak setuju; 5= Sangat setuju)

Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan adalah *partial least-square* (PLS). metode PLS mempunyai keunggulan tersendiri diantaranya: data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai rasio dapat digunakan pada model yang sama) dan ukuran sampel tidak harus besar. Walaupun PLS digunakan untuk mengkonfirmasi teori, tetapi dapat juga digunakan untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel laten. Penggunaan PLS cocok untuk prediksi dan membangun teori dan sampel yang dibutuhkan relatif kecil, minimal 10 kali item konstruk yang paling kompleks (Ghozali, 2006).Keuntungan lain menggunakan PLS adalah PLS dapat mengestimasi ukuran model pada validitas dan reliabilitas, serta menggunakan indikator konstruk laten. PLS, menghasilkan parameter dari model struktural yang menguji kekuatan dari hubungan yang dihipotesiskan. Pengujian dengan menggunakan metode PLS pada dasarnya terdiri atas 2 macampengujian, yaitu model pengukuran (*outer model*) dan struktural model (*innermodel*).

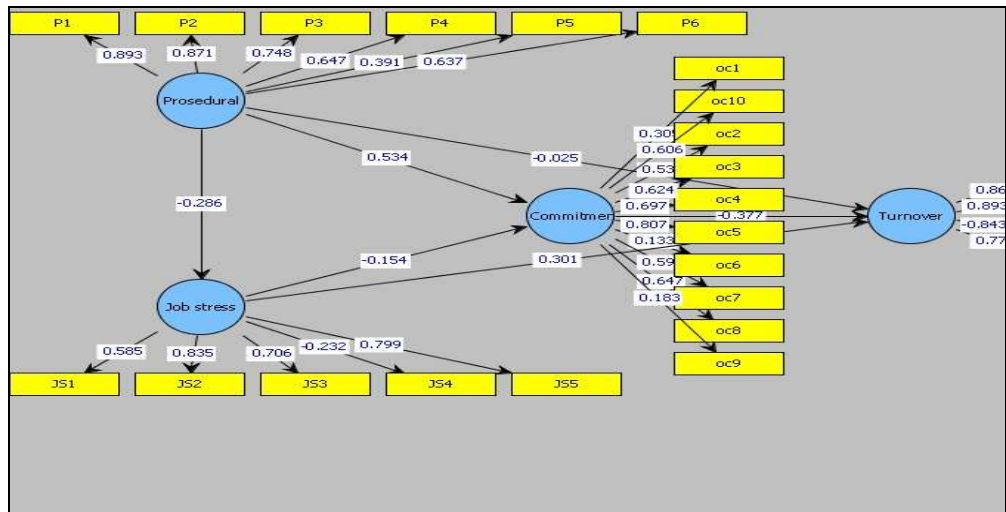
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran umum responden

Responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebanyak 51 Tenaga Akuntansi yang ditempatkan di Kabupaten Bengkalis dan Provinsi Riau. yang dipilih secara random. Kuisisioner yang disebar adalah sebanyak Sebanyak 150 kuisisioner , tetapi yang kembali sebanyak 51 kuisisioner dengan tingkat respon rate 34% ($51/150 \times 100\%$).

Hasil Analisis data

Hasil uji validitas dilakukan untuk melihat indikator yang digunakan adalah valid. Pada tahap awal pengujian terdapat beberapa indikator memiliki nilai cross loading di bawah 0,5 sehingga harus dikeluarkan dari pengujian. Gambar berikut menunjukkan indikator sebelum eksekusi.



Gambar 1
Full SEM sebelum eksekusi

Indikator yang memiliki nilai cross loading dibawah 0,5 terdiri dari JS4, OC1, OC2, OC6, OC9, OC10 dan P5, setelah item tersebut dikeluarkan maka dilakukan analisis kembali sehingga seluruh indikator yang digunakan memiliki nilai cross loading diatas 0,5. Tabel berikut menunjukkan nilai indikator masing-masing konstruk :

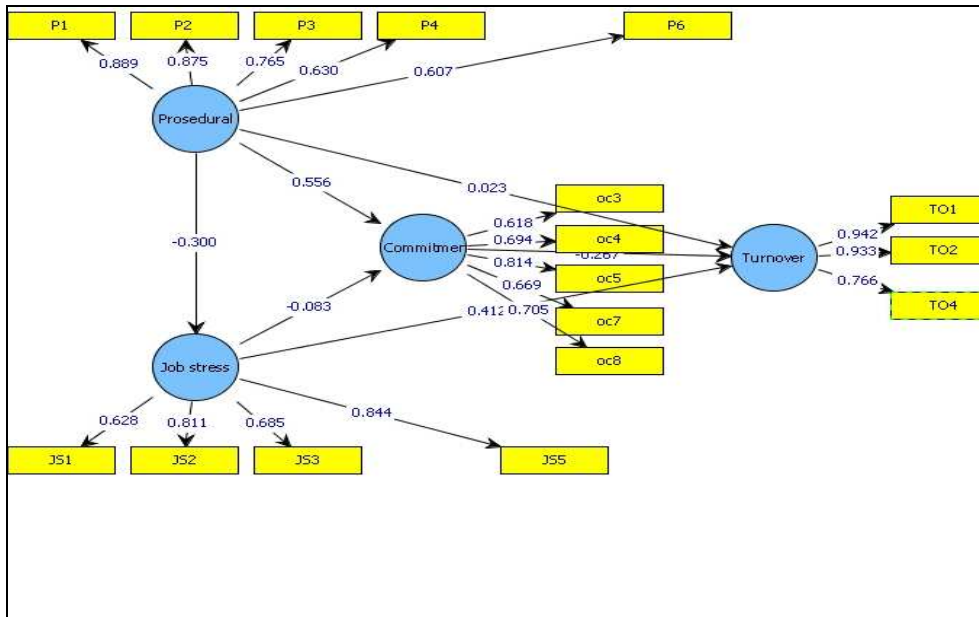
Tabel 1
Cross loading

	Prosedural	Job stress	Commitmen	Turnover
JS1		0.628		
JS2		0.811		
JS3		0.685		
JS5		0.844		
oc3			0.618	
oc4			0.694	
oc5			0.814	
oc7			0.669	
oc8			0.705	
P1	0.889			
P2	0.875			
P3	0.765			
P4	0.63			

**Hubungan antara Keadilan Prosedural, Job Stress,
Komitmen Organisasi dengan Keinginan Berpindah (Yesi Mutia Basri)**

	Prosedural	Job stress	Commitmen	Turnover
P6	0.607			
TO1				0.942
TO2				0.933
TO4				0.766

Sumber : Pengolahan data dengan PLS 2012



Gambar 2
Full SEM setelah eksekusi

Discriminant Validity

Discriminant validity diuji melihat korelasi antar konstruk yang dibandingkan dengan akar AVE square root avarage variance extract). Berikut adalah nilai AVE dan Akar AVE :

Tabel 2
AVE dan Akar AVE

	Average variance extracted (AVE)	Square root AVE
Prosedural	0.581	0.762
Job stress	0.559	0.747
Commitmen	0.494	0.702
Turnover	0.782	0.884

Sumber : Data Olahan (2012)

Tabel 2 di atas menunjukkan nilai AVE berada diatas 0.5, kecuali untuk komitmen berada dibawah 0.5. Sedangkan nilai akar AVE menunjukkan nilai yang cukup tinggi. Untuk melihat discriminant validity akar AVE harus memiliki nilai yang lebih tinggi dibandingkan nilai korelasi antar konstraknya. Berikut adalah nilai korelasi antar konstruk seperti dalam tabel 3:

Tabel 3
Korelasi antar konstruk

	Prosedural	Job stress	Comitmen	Turnover
Prosedural	1			
Job stress	-0.3	1		
Comitmen	0.581	-0.25	1	
Turnover	-0.256	0.472	-0.357	1

Sumber : Data Olahan (2012)

Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa nilai akar AVE memiliki nilai yang lebih tinggi dari nilai korelasi antar konstruk. Akar AVE menunjukkan nilai berturut turut untuk keadilan prosedural 0.762, job stress 0,747, komitmen organisasi 0.702 dan keinginan untuk berpindah (turnover) 0.884. Nilai ini lebih tinggi dari korelasi job stress dan keadilan procedural -0.3, korelasi komitmen dan keadilan procedural 0.581 dan korelasi turnover dan keadilan procedural -0.256, korelasi komitmen dan job stress -0.25, korelasi turn over dan job stress 0.472 dan korelasi turnover dan komitmen -0.357.

Composite Reliability

Reliabilitas konstruk dalam penelitian ini akan diukur dengan menggunakan *composite reliability*. Hasil composite reliability dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4
Composite reliability

	Composite Reliability
Prosedural	0.871
Job stress	0.833
Comitmen	0.829
Turnover	0.914

Sumber : Data Olahan (2012)

Hasil composite reliability seluruhnya menunjukkan nilai diatas 0.6 yang berarti seluruh konstruk reliabel sehingga dapat dilakukan analisis berikutnya.

Model Strukturan (Inner Model)

R square

Untuk menguji inner model tahap pertama menggunakan R square. Nilai R square untuk variable endogen adalah sebagai berikut :

Tabel 5
R square

R-square	
Prosedural	
Job stress	0.090
Comitmen	0.344
Turnover	0.283

Sumber : Data Olahan (2012)

R Square untuk job stress 0.09 yang berarti job stress hanya dijelaskan oleh keadilan procedural hanya sebesar 9%, sedangkan sebesar 91% dipengaruhi variable lain. R square komitmen organisasi 34.4% yang berarti komitmen organisasi dijelaskan oleh keadilan procedural dan job stress hanya sebesar 34% , sisanya 65,6% dipengaruhi variable lainnya. Sedangkan r square untuk variable turn over hanya sebesar 28.3% yang berarti turn over hanya dijelaskan oleh keadilan procedural, job stress dan komitmen organisasi hanya sebesar 28.3 % sisanya 71.75 dijelaskan oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis maka digunakan uji t. Tabel 6 berikut adalah *regression weight* yang menunjukkan hasil uji t dari pengolahan data dengan PLS.

Tabel 6
Regression weight

	original sample estimate	mean of subsamples	Standard deviation	t-Statistic
Prosedural -> Job stress	-0.3	-0.332	0.14	2.14
Prosedural-> Comitmen	0.556	0.554	0.108	5.152
Job stress -> Comitmen	-0.083	-0.126	0.119	0.696
Prosedural -> Turnover	0.023	0.038	0.155	0.15
Job stress -> Turnover	0.412	0.418	0.109	3.79
Comitmen -> Turnover	-0.267	-0.28	0.147	1.816

Sumber : Data Olahan (2012)

Pengujian Hipotesis 1

H1 : keadilan procedural berhubungan negatif dengan job stress

Hasil pengujian hipotesis 1 dapat dilihat pada tabel 6 yang menunjukkan nilai t sebesar 2.14 berada diatas 1.64 (1 tailed -pada α 5%,) dengan koefisien -0.3 yang berarti hipotesis bahwa keadilan procedural berhubungan negatif dengan job

stress dapat dibuktikan. Hasil menunjukkan bahwa semakin tinggi keadilan yang dirasakan maka job stress makin berkurang. Hasil penelitian ini konsisten dengan Lum dkk (1998) Lambert, Hogan dan Griffin (2007).

Pengujian Hipotesis 2

H2 : keadilan procedural berhubungan positif dengan komitmen

Hasil pengujian hipotesis 2 dapat dilihat pada tabel 6 yang menunjukkan nilai t sebesar 5.152 berada diatas 1.64 (1 tailed -pada α 5%,) dengan koefisien 0.556 yang berarti hipotesis bahwa keadilan procedural berhubungan positif dengan komitmen dapat dibuktikan. Hasil menunjukkan bahwa semakin tinggi keadilan yang dirasakan oleh karyawan maka akan semakin tinggi komitmen organisasi. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian terdahulu Lambert (2003), Lambert, Hogan dan Griffin (2007), Maiga dan Jacob (2007)

Pengujian Hipotesis 3

H3 : Keadilan prosedural berhubungan dengan keinginan berpindah.

H3 : Keadilan prosedural berhubungan dengan keinginan berpindah dimediasi oleh komitmen organisasi.

Hasil pengujian hipotesis 3 dapat dilihat pada tabel 6 yang menunjukkan nilai t sebesar 0.15 berada dibawah 1.64 (1 tailed -pada α 5%,) yang berarti hipotesis bahwa keadilan procedural berhubungan dengan keinginan berpindah tidak dapat dibuktikan. Hal ini kemungkinan keadilan procedural tidak mempengaruhi langsung keinginan berpindah karyawan tetapi dimediasi oleh komitmen organisasi yaitu hipotesis 3a.

Hasil pengujian hipotesis 3a menunjukkan pengaruh langsung keadilan procedural terhadap komitmen signifikan dengan nilai T 5.152 berada diatas 1.64 dengan nilai koefisien 0.556. Hubungan komitmen dengan keinginan berpindah signifikan dengan nilai T 1.86 berada diatas 1.64(1 tailed -pada α 5%,), dengan nilai koefisien-0.267. Total hubungan tidak langsung adalah $0.556 \times -0.276 = 0.153$. Total hubungan tidak langsung ini dibandingkan dengan koefisien hubungan langsung keadilan prosedural dengan keinginan berpindah yaitu sebesar 0.15. yang berarti nilai koefisien hubungan tidak langsung lebih besar dari hubungan langsung. Hasil pengujian dapat membuktikan bahwa hubungan keadilan procedural dengan keinginan berpindah dimediasi oleh komitmen organisasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya (Greenberg, 1990b, Lease, 1998; Martin & Bennett, 1996; Welbourne, 1998).

Pengujian Hipotesis 4

H4 : Komitmen organisasi berhubungan negatif dengan keinginan berpindah

Hasil pengujian hipotesis 4 dapat dilihat pada tabel 6 yang menunjukkan nilai t sebesar 0.696 berada diatas 1.64 (1 tailed -pada α 5%,) hipotesis bahwa komitmen organisasi berhubungan negatif dengan job stress tidak dapat dibuktikan. Hasil menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka akan mengurangi keinginan untuk berpindah dari organisasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu Mathieu & Zajac (1990), Lum et al. (1998) Greenberg (1990b) Lease (1998) Martin & Bennett (1996) Welbourne (1998).

Pengujian Hipotesis 5

H5 : Stress kerja berhubungan dengan komitmen organisasi

Hasil pengujian hipotesis 5 dapat dilihat pada tabel 6 yang menunjukkan nilai t sebesar 0.696 berada dibawah 1.64 (1 tailed -pada α 5%,) dengan koefisien 0.412 yang berarti hipotesis bahwa stress kerja berhubungan positif dengan komitmen organisasi tidak dapat dibuktikan. Hal ini disebabkan stress kerja dan komitmen adalah variable eksogen, yaitu variable penyebab terjadinya perilaku seseorang, seperti penyebab terjadinya keinginan untuk berpindah

Pengujian Hipotesis 6

H6 : Stress kerja berhubungan positif dengan *turnover intention*

Hasil pengujian hipotesis 6 dapat dilihat pada tabel 6 yang menunjukkan nilai t sebesar 3.79 berada diatas 1.64 (1 tailed -pada α 5%,) hipotesis bahwa stress kerja berhubungan positif dengan keinginan berpindah. Hasil menunjukkan bahwa semakin tinggi stress kerja maka keinginan untuk pindah dari organisasi juga makin tinggi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu (Lum, Kervin, Clark, Reid, & Sirola (1998).)

SIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan;

1. Keadilan prosedural berhubungan negatif dengan job stress Hasil menunjukkan bahwa semakin tinggi keadilan yang dirasakan maka job stress makin berkurang. Hasil penelitian ini konsisten dengan Lum dkk (1998) Lambert ,Hogan dan Griffin (2007)
2. Keadilan procedural berhubungan positif dengan komitmen. Hasil menunjukkan bahwa semakin tinggi keadilan yang dirasakan oleh karyawan maka akan semakin tinggi komitmen organisasi. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian terdahulu Lambert (2003), Lambert , Hogan dan Griffin (2007), Maiga dan Jacob (2007)
3. Keadilan procedural tidak berhubungan langsung dengan keinginan berpindah
4. Hubungan keadilan procedural dengan keinginan berpindah dimediasi oleh komitmen organisasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya (Greenberg, 1990b, Lease, 1998; Martin & Bennett, 1996; Welbourne, 1998).
5. Komitmen organisasi tidak berhubungan dengan job stress. Hal ini disebabkan stress kerja dan komitmen adalah variable eksogen, yaitu variable penyebab terjadinya perilaku seseorang, seperti penyebab terjadinya keinginan untuk berpindah
6. Stress kerja berhubungan positif dengan keinginan berpindah. Hasil menunjukkan bahwa semakin tinggi stress kerja maka keinginan untuk pindah dari organisasi juga makin tinggi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu (Lum, Kervin, Clark, Reid, & Sirola (1998).)

Keterbatasan Penelitian:

Beberapa keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini yaitu :

1. Penelitian ini menggunakan objek hanya pada tenaga akuntansi di kabupaten Bengkalis dan Provinsi Riau
2. Penelitian ini memiliki R square yang rendah, yang berarti masih banyak variable lain yang belum digali dalam penelitian ini.

Saran :

Beberapa saran untuk penelitian selanjutnya sebagai berikut:

1. Penelitian berikutnya disarankan menggunakan objek penelitian lainnya
2. Penelitian lain dapat mengembangkan variabel penelitian lain yang belum diteliti dalam penelitian ini seperti gender, kepuasan kerja dll.

DAFTAR PUSTAKA

- Alexander, S., & Ruderman, M. 1987. The role of procedural and distributive justice in organizational behavior. *Social Justice Research*, 1, 177-198.
- Barker, P., Monks, K., & Buckley, F. 1999. The role of mentoring in the career progression of chartered accountants. *British Accounting Review*, 31, 297-312.
- Byrd, T., Cochran, J., Silverman, I., & Blount, W. 2000. Behind bars: An assessment of the effects of job satisfaction, job-related stress, and anxiety of jail employees inclinations to quit. *Journal of Crime and Criminal Justice*, 23, 69-89.
- Dailey, R. C., & Kirk, J. D. 1992. Distributive and procedural justice as antecedents of job satisfaction and intent to turnover. *Human Relations*, 45, 305-317.
- Fogarty, T. J., & Kalbers, L. P. 2006. Internal auditor burnout: An examination of behavioral consequences. *Advance*.
- Folger, R., & Cropanzano, R. 1998. *Organizational justice and human resource management*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Greenberg, J. 1987a. A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management Review*, 12, 9-22.
- Greenberg, J. 1987b. Reactions to procedural injustice in payment distributions: Do the means justify the ends? *Journal of Applied Psychology*, 72, 55-61.
- Greenberg, J., & Folger, R. 1983. Procedural justice, participation, and the fair process effect in groups and organizations. In P. Paulus (Ed.), *Basic group processes* (pp. 235-256). New York: Springer-Verlag.

- Hassell, B., & Perrewé, P. 1993. An examination of the relationship between older workers's perceptions of age discrimination and employee psychological states. *Journal of Managerial Issues*, 5, 109-120.
- Herbohn, K. (2004). Informal mentoring relationships and the career processes of public accountants. *The British Accounting Review*, 36, 369-393.
- Johnson, R., & Neumark, D. 1997. Age discrimination, job separations, and employment status of older workers. *Journal of Human Relations*, 32(4), 779-811.
- Jurik, N., & Winn, R. 1987. Describing correctional security dropouts and rejects: An individual or organizational profile? *Criminal Justice and Behavior*, 24, 5-25.
- Kaplan, S. E., Keinath, A. K., & Walo, J. C. 2001. An examination of perceived barriers to mentoring in public accounting. *Behavioral Research in Accounting*, 13, 195-220.
- Lambert, E. 2003. Justice in corrections: An exploratory study of the impact of organizational justice on correctional staff. *Journal of Criminal Justice*, 31, 155-168.
- Lambert, E., Barton, S., & Hogan, N. 1999. The missing link between job satisfaction and correctional staff behavior: The issue of organizational commitment. *American Journal of Criminal Justice*, 24, 95-116.
- Lambert, E., & Hogan, N. 2007. The impact of distributive and procedural justice on correctional staff job stress, job satisfaction, and organizational commitment. *Journal of Criminal Justice*, 36, 644-656.
- Lum, L., Kervin, J., Clark, K., Reid, F., & Sirola, W. 1998. Explaining nursing turnover intent: job satisfaction, pay satisfaction, or organizational commitment? *Journal of Organizational Behavior*, 19, 305-320.
- Maertz, C. P., & Griffeth, R. W. 2004. Eight motivational forces and voluntary turnover: A theoretical synthesis with implications for research. *Journal of Management*, 30, 667-683.
- Mathieu, J., & Zajac, D. 1990. A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 171-194.
- Meyer, J., & Allen, N. 1997. *Commitment in the workplace: Theory, Research and application*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Parker, R. J., & Kohlmeyer, J. M. 2005. Organizational justice and turnover in public accounting firms: A research note. *Accounting, Organizations and Society*, 30, 357-369.

- Scandura, T. A., & Viator, R. E. 1994. Mentoring in public accounting firms: An analysis of mentor-protégé relationships, mentorship functions, and protégé turnover intentions. *Accounting, Organizations and Society*, 19(8), 717-734.
- Sheppard, B., & Lewicki, R. 1987. Towards general principles of managerial fairness. *Social Justice Research*, 1, 161- 176.
- Tyler, T., & Folger, R. 1980. Distributional and procedural aspects of satisfaction with citizen-police encounters. *Basic and Applied Social Psychology*, 1, 281-292.
- Viator, R. E. 2001. The association of formal and informal public accounting mentoring with role stress and related job outcomes. *Accounting, Organizations and Society*, 26(1), 73-93.
- Viator, R. E., & Scandura, T. A. 1991. A study of mentor-protégé relationships in large public accounting firms. *Accounting Horizons*, September, 20-30.
- Viator, R. E., & Pasewark, W. R. 2005. Mentor separation tension in the accounting profession: The consequences of delayed structural separation. *Accounting, Organizations and Society*, 30, 371-387.
- Wright, T. 1993. Correctional employee turnover: A longitudinal study. *Journal of Criminal Justice*, 21, 131-142.